

*Що мене вражає на цьому світі, це безсилля
сили. З двох могутніх
чинників – сили і розуму – сила, врешті-
решт, завжди виявляється
перереможеною.*

Наполеон





КАФЕДРА
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬК



ТЕМА № 1: “Організація роботи з особовим складом (МПЗ) у Збройних Силах України”

ЗАНЯТТЯ № 5:

“Профілактика нестатутних взаємовідносин у військовому колективі”

Мета заняття:

- розкрити особливості психології взаємовідносин серед військовослужбовців;
 - ознайомити слухачів із основними напрямками роботи посадових осіб щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин у військовому колективі;
 - довести до курсантів положення Системи роботи командирів (начальників) щодо профілактики порушень статутних взаємовідносин між військовослужбовцями.
-
- виховувати у курсантів риси, необхідні військовому керівнику для професійної діяльності;
 - формувати світогляд слухачів, спираючись на національно-історичні та військово-патріотичні традиції, загальнолюдські цінності;
 - сприяти розвитку у курсантів почуття свідомої військової дисципліни, відповідальності та цілеспрямованості.



ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



- Литвиновський Є.Ю., Попович О.І., Савінцев В.І., Стасюк В.В. Морально-психологічне забезпечення підготовки та ведення бойових дій: Навчально-методичний посібник, видання II, доповнене, у двох частинах: частина I. – К.: ВГІ НАОУ, **2002.** – **207** с.
- Стратієнко О.Ф., Ротань М.П. Морально-психологічне забезпечення бойової підготовки та служби військ: навчально-методичний посібник. – К.: КВГІ, **1998.**
- Войсковой вестник. Сборник учебно-методических материалов. Приложение к военно-публицистическому и литературно-художественному журналу “На боевом посту”. – М., **2005.**
- “Военная психология и педагогика”, под редакцией П.А. Корчемного, **1998** р.
- Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии. – М.: Педагогика, **1984.**
- Ягупов В.В. Військова психологія /В.В. Ягупов. – К. : ВК ТОВ “Тандем”, **2004.** – **656** с.

Навчальні питання:

↓

Особливості психології взаємовідносин у військовослужбовців

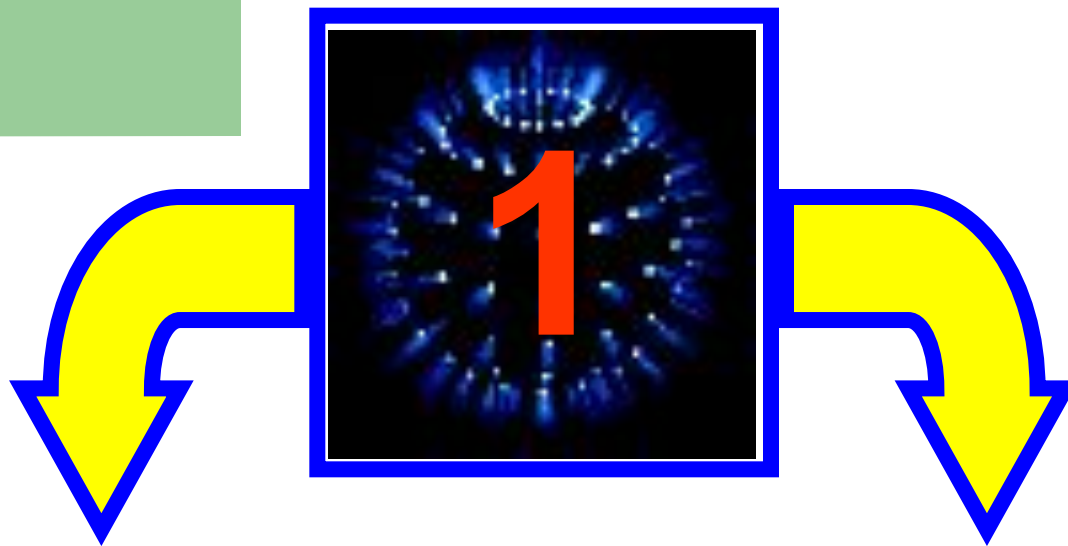
Основні напрямки роботи з особовим складом щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями

Система роботи командирів (начальників) щодо профілактики нестатутних взаємовідносин у підрозділі

Самостійна робота

Система роботи посадових осіб щодо профілактики нестатутних взаємовідносин у підрозділі





**Особливості психології
взаємовідносин у
військовослужбовців**



Перша форма відносин - це офіційні, формальні відносини.

ВИЗНАЧАЮ

організаційною структурою підрозділу, яка визначає в ньому функції кожного воїна, об'єм його обов'язків, прав і відповідальності.

Офіційні відносини є як би зовнішніми по відношенню до воїнів, оскільки вони задані ззовні за допомогою

законів

статутів

інструкцій і розпоряджень

У військовому колективі одночасно існують декілька структур формальних відносин, що накладаються одна на одну. Основні з них – службові. Але до формальних відносяться й інші – всі, які визначені нормативно.





ПО-ДРУГЕ, у військовому колективі існують неофіційні, неформальні відносини. Вони формуються як система

міжособистісних переваг

симпатій і антипатій

поваги і неприязні

Іншими словами, неформальні взаємини ніякими документами не регламентовані, вони засновані на особистих особливостях сприйняття воїнами один одного

Особливістю військового колективу є те, що він включає декілька чітко виражених за соціально-психологічними параметрами категорій військовослужбовців



офіцерський склад



військовослужбовці-жінки



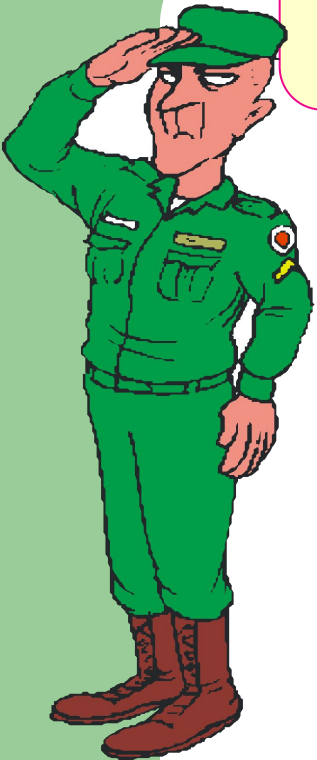
**військовослужбовці
військової служби за
контрактом**



**військовослужбовці
строкової служби**

**ОФІЦЕРИ ПЕРШОГО
ПЕРІОДУ СЛУЖБИ**

**ОФІЦЕРИ, ЩО МАЮТЬ
ЗНАЧНИЙ
СЛУЖБОВИЙ ДОСВІД**



1-а група

2-а група



**З практичних міркувань офіцерський склад
доцільно умовно розділити на дві великі
групи**

До найбільш істотних позитивних характеристик офіцерського складу першої групи слід віднести

свідомий вибір військової професії, вибір виду ЗС, роду військ

хорошу теоретичну підготовку
старанність, дисциплінованість

довіра до досвіду старших офіцерів

професійне честолюбство, потреба удосконалюватися у вибраній професії

прагнення до самостійності, ініціатива, бажання проявити себе, просунутися по службових сходах

підвищена потреба в спілкуванні

близькість до солдатів

До негативних характеристик цієї групи належать

недостатній життєвий і професійний досвід; неміцність переконань

сприйнятливність до негативного впливу середовища

висока чутливість

максималізм в оцінках

підвищена емоційність

поспішність в рішеннях і вчинках

слабкі навики роботи з людьми

прихильність до жорсткого прагматизму у виконанні своїх обов'язків

ХАРАКТЕРИЗУЮЧИ ОФІЦЕРСЬКИЙ СКЛАД ДРУГОЇ ГРУПИ, СЛІД ВИДІЛИТИ ТАКІ ВЛАСТИВІ ЇЙ ПОЗИТИВНІ ЯКОСТІ

- ◆ як великий життєвий і службовий досвід;
- ◆ високий професіоналізм;
- ◆ відповідальність;
- ◆ вимогливість до себе і до підлеглих;
- ◆ міцні навички роботи з людьми;
- ◆ здатність ухвалювати зважені рішення;
- ◆ професійне честолюбство;
- ◆ адаптованість до жорсткої регламентації службової діяльності і особистого життя;
- ◆ зосередженість на службових справах;
- ◆ дисциплінованість.

ЯК

ДО НЕГАТИВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НАЛЕЖАТЬ



- ◆ схильність до консерватизму;
- ◆ міцна довіра до свого службового і комунікативного досвіду;
- ◆ у край рідкісна відмова від звичних, у тому числі і негативних, стереотипів, поведінки і службової діяльності (що, можливо, характеризує не стільки твердість переконань, скільки інерцію думки).



**В БІЛЬШОСТІ ВИПАДКІВ ВІДДАЄТЬСЯ ПЕРЕВАГА
АДМІНІСТРАТИВНИМ, КОМАНДНИМ МЕТОДАМ
РОБОТИ З ЛЮДЬМИ**

**У багатьох присутнє відчуття
соціальної, моральної і
матеріальної незахищеності,
певній збитковості в
соціальному плані в
порівнянні з представниками
інших шарів суспільства
однакового рівня підготовки і
кваліфікації; відчувається, а
іноді підкреслено
демонструється так звана
службова втома.**





Позитивними особливостями контрактників є наступні

- ▣ добровільність ухвалення рішення служити в армії; розуміння необхідності виконання умов контракту;
- ▣ матеріальна зацікавленість в професійному вдосконаленні;
- ▣ симпатія до військового порядку і культури;
- ▣ прагнення довести свою професійну придатність;
- ▣ прихильність вибраному виду ЗС, роду військ, усвідомлений вибір місця служби;
- ▣ добросовісніше (в порівнянні з військовослужбовцями строкової служби) відношення до виконання повсякденних службових обов'язків.



**близькість до місця
проживання**



**можливість здобути
спеціальну або вищу
освіту**



**службові
перспективи**



**житлові, фінансові і
інші пільги**



стійкій заробіток

**гарантії від
безробіття**



У соціально-психологічній характеристиці військовиків строкової служби найбільш важливим є облік специфічних проявів і суперечностей, властивих юнацькому віку на стадії переходу до зрілості.

В ЦІЛОМУ ЦЬОМУ ВІКУ ВЛАСТИВІ ТАКІ СУПЕРЕЧНОСТІ:

- прагнення до самостійності, незалежності думок і дій, в той же час сильна прихильність груповому впливу, підтримці авторитетними особами своїх поглядів;
- потреба в самоствердженні, разом з тим скромний арсенал форм, методів і засобів самовираження особи, недостатній життєвий досвід;
- у оцінках, висловах і відносинах виявляється прагнення до визначеності, чіткості, однозначності;
- гостра сприйнятливість, сильна вразливість і висока емоційність, що спричиняє за собою підвищену конфліктність, збудливість, поспішність в рішеннях і діях;
- до 20 років у молодій людині вже сформовані деякі риси характеру, вироблені певні динамічні стереотипи поведінки і взаємовідносин з оточуючими. Умови військової служби вимагають перегляду багатьох сформованих рис, а це достатньо складний і хворобливий процес;
- 20–25 років – це період бурхливого формування потреб людини, зокрема, він співпадає з кульмінаційним періодом статевої активності у чоловіків. Неможливість в армійських умовах задовольнити багато виникаючих потреб веде до фрустрації, породжує психологічну напруженість;
- багато що сприймається в романтичному світлі, зокрема хлопців притягає романтика військової служби. Проте при зіткненні з прозою і повсякденністю армійських буднів у молодій людині може виникнути реакція протесту, форми прояву якої багатообразні.



Кажучи про жінок-військовослужбовців, в першу чергу слід виділити високу старанність цієї категорії, дисциплінованість, прагнення до порядку і акуратності на робочому місці.

Присутність жінок-військовослужбовців культурно ушляхетнює взаємини в частині, певною мірою стимулює соціальну і службову активність чоловіків.



РАЗОМ З ТИМ СЛІД ЗАЗНАЧИТИ ТЕ, ЩО

Крім того, у жінок сімейні проблеми, як правило, відбиваються на службі сильніше, ніж у чоловіків-військовослужбовців. Слід також враховувати і підвищену емоційність жінок, яка в суто жіночих військових колективах часто стає причиною конфліктів.

на жінок не можна в повному об'ємі покласти виконання службових обов'язків (наприклад, польові виходи з тривалим перебуванням поза розташуванням частини, бойова стрільба, стройові заняття, навчання тощо), оскільки позначається специфіка фізичного розвитку і можливостей жіночого організму, а також регулярні фізіологічні цикли, властиві жінкам.

ЕМОЦІЇ І ВІДЧУТТЯ МОЖНА РОЗДІЛИТИ НА ДВІ ВЕЛИКІ ГРУПИ

Емоції і відчуття, що сприяють взаємодії військовослужбовців. Це перш за все відчуття симпатії до іншого, відчуття поваги, позитивні емоції, що виникають як наслідок високої оцінки його етичних, ділових і інших якостей.

Емоції і відчуття, що перешкоджають співпраці військовослужбовців. До них відносяться відчуття антипатії, відчуття презирства, інші негативні емоції, що виникають як наслідок низької оцінки етичних, ділових і інших якостей товариша по службі.

**МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОЇ
ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ
ЇЇ СПРЯМОВАНОСТІ МОЖЕ БУТИ
ТРЬОХ ВИДІВ**

**МОТИВАЦІЯ
“НА СПРАВУ”**

**МОТИВАЦІЯ
“НА СЕБЕ”**

**МОТИВАЦІЯ
“НА ВЗАЄМИНИ”**

ОСНОВНІ ПРИЧИН НЕСТАТУТНИХ ВЗАЄМИН



недоліки в організації військової
праці та керівництві нею



недостатньою згуртованістю
військових колективів, пасивністю,
яку проявляє військова
громадськість в боротьбі з
нестатутними відносинами



недоліки виховання, навчання,
соціального досвіду молоді, її
негативні вікові і індивідуально-
психологічні особливості



ВИСНОВОК

за результатами розгляду 1-го питання:

Отже, можна стверджувати, що взаємовідносини складають специфічну спеціальну структуру, яка включає соціально-психологічні зв'язки залежності життєдіяльності військового колективу. У цій структурі ключовим моментом виступає система (сукупність) відносин (зв'язків) між частинами (воїнами), створюють деякий цілісний об'єкт, тобто військовий колектив.





**Основні напрямки роботи з
особовим складом щодо
профілактики порушень
статутних правил
взаємовідносин між
військовослужбовцями**



Нестатутні взаємовідносини між військово-службовцями є найбільш гострою формою протікання конфліктів і мають глибокі соціально-психологічні корені. Вони проявляються в порушенні порядку і правил взаємовідносин між військовиками, передбачених військовими статутами, і знаходять свій прояв у моральній і фізичній образі (приниженні) людської гідності, неповаги та грубості. Вони!

а) підривають боєздатність військових частин (

в) негативно впливають на морально-психологічний клімат військово

г) формують несприятливий імідж ЗС України



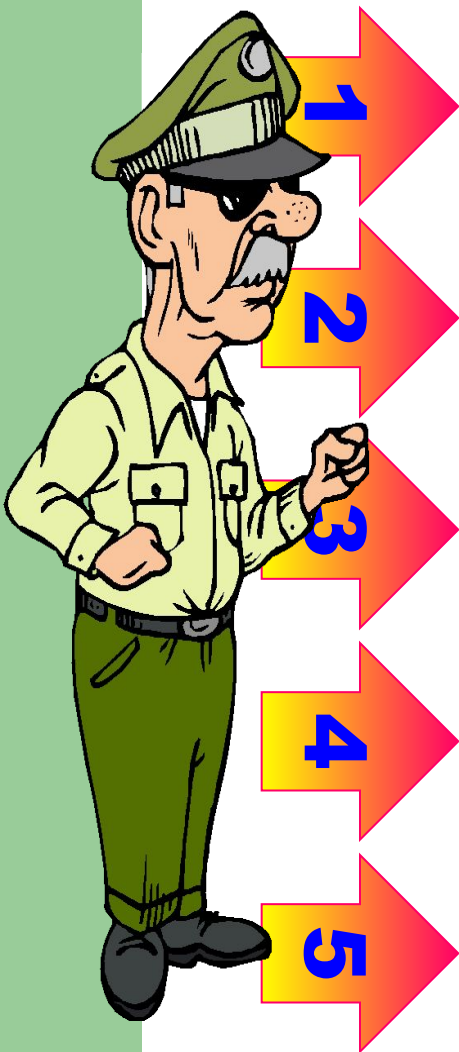
Профілактика порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями – системний комплекс заходів, що організовується командиром, проводиться посадовими особами із залученням громадських організацій та органів військової юстиції, спрямований на усунення або нейтралізацію причин, умов і факторів, які сприяють скоєнню порушень статутних правил взаємовідносин.

До
НОВНИХ
ВИМОГ
ГАНІЗАЦІЇ
Профілактики
КИ
орухень
татутних
правил
взаємовідн
ОСИН
МІЖ
СЬКОВОС
КБОВЦЯМ
Можна
ДНести
ступні:

розвиток здатності колективу аналізувати й оцінювати з позицій статутних норм як кожного воїна

рішуча й безкомпромісна боротьба з усіма негативними явищами в сфері військової дисципліни.

Робота щодо попередження порушень статутних правил взаємовідносин повинна вирішуватись за напрямками:



1. Наведення й підтримання у підрозділі твердого статутного порядку, безумовна вірцевість офіцерів, чітка організація навчально-виховного процесу та побуту особового складу.

2. Послідовна й систематична робота щодо вивчення динаміки взаємовідносин між військовослужбовцями, знання реального стану справ у військовому колективі.

3. Повсякденна турбота про побут, відпочинок, здоров'я військовослужбовців, забезпечення їхньої соціальної захищеності.

4. Дотримання вимог чинного законодавства у боротьбі з нестатутними проявами у військовому колективі.

5. Критерій оцінки роботи командира щодо профілактики НСВ: не кількість кримінальних справ, а результативність заходів, які були вжиті щодо їх виявлення, ефективність роботи з недопущення таких випадків.

ВИСНОВОК

за результатами розгляду 2-го питання:

Підсумовуючи розгляд проблеми, слід зазначити, що процеси, які відбуваються у військах (силах), потребують глибокого й всебічного аналізу, прогнозування тенденцій їхнього розвитку з урахуванням досвіду проведення АТО. Цілеспрямована робота у військових колективах щодо викорінення фактів порушень статутних правил взаємовідносин між військово-службовцями повинна проводитись систематично, безперервно, із використанням всього арсеналу психолого-педагогічного впливу та 100-відсотковим залученням особового складу.





**Система роботи
командирів (начальників)
щодо профілактики
нестатутних взаємовідносин
у
підрозділі**

Під системою роботи щодо профілактики НСВ у підрозділі розуміється погоджена в часі, змісті й засобах, формах і методах послідовність дій посадових осіб з профілактики правопорушень. Це сукупність організаційних, соціально-правових заходів щодо розвитку у воїнів особистої відповідальності за свідоме виконання покладених обов'язків, наказів командирів, досягнення такого рівня МПС особового складу, який забезпечуватиме своєчасне, повне та якісне вирішення поставлених завдань.

**РОБОТИ
ПОВИНИН**

а

**ВІСНУ
НА
І**



хто і за якими напрямками здійснює відповідну роботу;



які заходи і з якою періодичністю повинні проводитися;



як саме проводити ці заходи, які конкретно при цьому форми і методи використовувати.

Для розробки системи роботи щодо профілактики НСВ в умовах конкретної військової частини (підрозділу) необхідно!



- а) на основі аналізу та прогнозування виділити пріоритетні напрямки діяльності й поставити завдання щодо попередження негативних тенденцій;
- б) виходячи з організаційно-штатної структури, специфіки поставлених завдань, реального стану справ, визначити комплекс заходів із профілактики правопорушень, розподілених за часом та між посадовими особами;
- г) з урахуванням вимог статутів ЗС України, керівних документів усім посадовим особам, які мають підлеглих, розробити функціональні обов'язки щодо підтримки правопорядку та дисципліни, визначити найбільш ефективні форми і методи їх реалізації;
- д) скоординувати зусилля посадових осіб щодо профілактики правопорушень, надати їх роботі послідовно-планового характеру;
- е) встановити жорсткий контроль за виконанням функціональних обов'язків посадовими особами, а також періодичність і форми звітності про результати проведеної роботи.



Форми та методи профілактики НСВ у підрозділі:

Форми – це низка заходів, які цілеспрямовано плануються, ретельно готуються та якісно проводяться з метою Недопущення протиправної поведінки особового складу. Вони залежать від МПК у військовому колективі, рівня МПС особового складу, поставлених завдань та інших чинників.

Найчастіше застосовуються такі форми: збори, індивідуальні та колективні бесіди, співбесіди, розмови, поради, допомога, рекомендації, консультації, вислуховування, Оголошення в/с заходів заохочення і стягнень тощо.

Методи – це способи впливу на свідомість, психіку, діяльність, поведінку, мотиви та інтереси воїнів з метою досягнення бездоганного їх відношення до виконання службових обов'язків. До них відносяться:

- метод довір'я, поваги до особистості воїна;
- метод формування в потрібному напрямку свідомості особистості воїна (переконань, суджень, понять, оцінок);
- метод особистого прикладу командира (начальника);
- метод доручення підлеглому;
- метод вправи з підлеглими;
- метод заохочення
- метод примусу;
- психодіагностичні, психокорекційні, психореабілітаційні методи.

Дієвими заходами у боротьбі з нестатутними взаємовідносинами в підрозділі є:

1

Ефективним напрямком запобігання нестатутній поведінці військовиків є **правове виховання**. Кожен воїн повинен знати основи військового законодавства, чітко уявляти межі своєї правомірної діяльності й рубежі, за якими починається протиправна, злочинна поведінка.

2

Неодмінною умовою недопущення нестатутної поведінки є **підтримання у підрозділі статутного порядку**. Необхідно, щоб у житті воїнів він був законом, щоб у точності виконувався розпорядок дня від підйому до відбою, за всіма положеннями розклад бойового навчання.

3

Важливе місце у підтриманні статутної поведінки військовиків займає **колектив** – високоорганізована спільнота воїнів, об'єднана загальною метою, єдиним керівництвом і спільною діяльністю, з властивими соціальними процесами і явищами. Соціальна характеристика колективу має три ознаки: **соціальна єдність, військове товариство і соціальна зрілість**.

Система роботи командира взводу щодо профілактики нестатутних вазємовідносин серед підлеглих (варіант)

Командир взводу повинен:

- вивчати індивідуальні якості 1-2 військовослужбовців, звертаючи особливу увагу на тих, хто задіяний на найбільш відповідальних ділянках службової діяльності;
- звертатися до психолога щодо надання психологічної допомоги військовослужбовцям з важкою адаптацією, нервово-психічною нестійкістю, у взаємодії з медичними працівниками контролювати за необхідності заходи з психопрофілактики та психокорекції;
- брати участь у відборі та підготовці особового складу до несення бойового чергування, вартової та внутрішньої служб, виконання навчально-бойових завдань;
- проводити заняття з психологічної підготовки особового складу, особливо молодого поповнення; забезпечувати диференційоване дозування психологічних навантажень;
- аналізувати МПС військовослужбовців, які несуть бойове чергування, вартову службу; відпрацьовувати практичні рекомендації та брати участь в проведенні заходів щодо профілактики девіантної поведінки.

ЩОДЕННО:

- здійснювати аналіз стану військової дисципліни, виявляти соціально-психологічні причини і умови здійснення правопорушень, брати участь у розробці й реалізації заходів щодо попередження НСВ;
- узагальнювати інформацію посадових осіб підрозділу про факти неадекватної поведінки військовослужбовців, своєчасно уточняти список осіб групи посиленого психологічного впливу та особисто проводити з двома трьома із них індивідуальну роботу;
- здійснювати дисциплінарну практику;
- самостійно працювати над підвищенням теоретичного та методичного рівня.

ЩОТИЖНЕВО:

- здійснювати аналіз стану військової дисципліни, виявляти соціально-психологічні причини і умови здійснення правопорушень, брати участь у розробці й реалізації заходів щодо попередження НСВ;
- узагальнювати інформацію посадових осіб підрозділу про факти неадекватної поведінки військовослужбовців, своєчасно уточняти список осіб групи посиленого психологічного впливу та особисто проводити з двома трьома із них індивідуальну роботу;
- здійснювати дисциплінарну практику;
- самостійно працювати над підвищенням теоретичного та методичного рівня.

ЩОМІСЯЧНО:

- вивчати і аналізувати МПС особового складу, виявляти та оцінювати нові явища та тенденції в соціально-психологічній сфері життєдіяльності військового колективу;
- відпрацьовувати різні форми і методи психологічної підготовки особового складу на заняттях з бойової підготовки;
- вести спостереження за особами з нервово-психічною нестійкістю, проводити корекцію їх поведінки;
- організовувати і особисто проводити заняття з сержантами з навчання їх практиці приймати рішення щодо конкретних психолого-педагогічних проблем;
- проводити заходи щодо формування у військовослужбовців здорових стосунків у колективі, настроїв та традицій, які відповідають інтересам служби;
- вивчати морально-психологічний клімат і взаємовідносини в підрозділі, розробляти і брати участь в реалізації заходів щодо їх оптимізації;
- вивчати психологічні якості і взаємовідносини військовослужбовців, які готуються до виконання завдань у відриві від підрозділу, з метою забезпечення їх психологічної сумісності;
- особисто проводити індивідуально-виховну роботу з військовослужбовцями, які знаходяться у стані ситуаційної реакції;
- брати участь в удосконаленні і розвитку матеріальної бази для проведення індивідуально-виховної роботи.

НА ПЕРІОД НАВЧАННЯ:

- вивчати індивідуально-психологічні якості молодого поповнення;
- приймати участь у відборі військовослужбовців, які мають лідерські, організаторські та комунікабельні здібності, для призначення на посади молодших командирів;
- навчати сержантів формам і методам згуртування військових колективів, підвищення авторитету і зміцнення єдиначальності;
- брати участь у проведенні заходів професійно-психологічного відбору і розподілу особового складу.

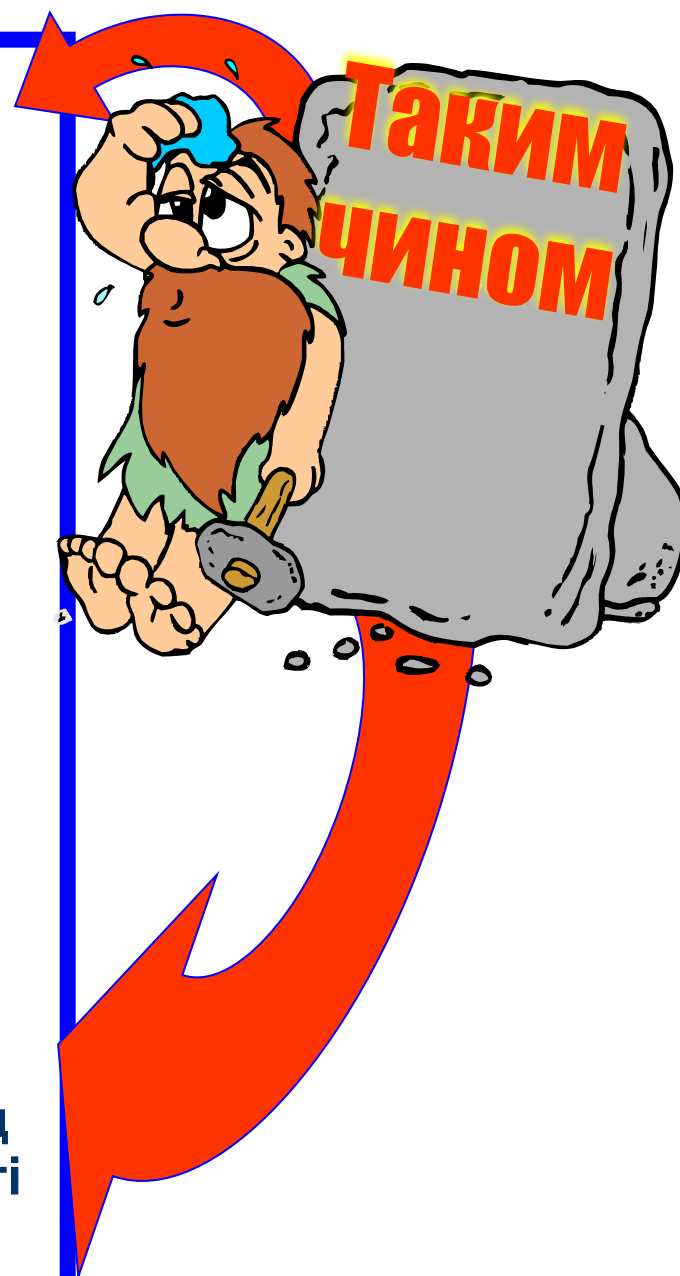
ВИСНОВОК **за результатами розгляду 3-** **го питання:**

Система роботи посадових осіб військової частини (підрозділу) щодо профілактики порушень статутних правил взаємин між військовиками повинна мати комплексний, системний, послідовний і науковий характер. До її впровадження залучаються всі категорії посадових осіб – від командира частини до командира відділення, від узгодженої діяльності яких залежить ефективність цієї роботи.



ВИСНОВКИ:

- 1. Зміцнення військової дисципліни та правопорядку, попередження нестатутних взаємовідносин у підрозділі – це важливий напрямок діяльності командирів (начальників) на всіх рівнях військового керівництва.**
- 2. Робота щодо профілактики та недопущення порушень статутних правил взаємовідносин між воїнами потребує творчості, узгодженості й координації дій посадових осіб військових частин (підрозділів), зокрема – командування, штабу, фахівців по роботі з особовим складом і всіх служб.**
- 3. Ефективність системи роботи посадових осіб щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між Військовиками залежить, в першу чергу, від компетентності та педагогічної майстерності офіцерського складу, його спроможності згуртувати військовий колектив з метою виконання поставлених завдань.**





КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ:



ОСІВ
ВЗВОДУ
ЩОДО
ПРОФІЛАКТИКИ
НЕСТАТУТНИХ
ВЗАЄМОВІДНОСИН
У ПІДРОЗДІЛІ.
5.
ОЗНАЙОМИТИСЬ
З РЕКОМЕНДОВАНОЮ
ЛІТЕРАТУРОЮ:

- Голик М.
М.

Ознайомитись з Методичними рекомендаціями посадовим особам щодо профілактики порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями.

моральне
психологічне
забезпечення

військової

Дякую за увагу

